PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU RIAU

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

ATIKA BENEVA PUTRI

11642202347

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id,E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **"PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU"** yang ditulis oleh:

Nama : Atika Beneva Putri
Nim : 11642202347
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Hari / tanggal : Selasa, 3 November 2020

Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 19 November 2020

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Dr. Nurdin,MA
NIP. 19660 620 20064 1 015

Panitia Sidang Munaqasah

Ketua / Penguji I

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris / Penguji II

Rosmita, M.Ag
NIP. 19791113 200501 2 005

Penguji III

DR. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

Penguji IV

Rahmad, M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: uin-suska@pekanbaru-indo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi pada perbaikan sebagai mana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : ATIKA BENEVA PUTRI

Nim : 11642202347

Judul Skripsi : **"PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU"**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasah kan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Mengetahui

Pembimbing

RAHMAD, M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

LISTIAWATI SUSANTI, S.Ag,MA
NIP. 19720712 200003 2 003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : ATIKA BENEVA PUTRI

NIM : 11642202347

Judul :**"PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU RIAU".**

Telah di Seminarkan Pada:

Hari : SELASA

Tanggal : 10 MARET 2020

Dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

PEKANBARU, 10 MARET 2020

PENGUJI SEMINAR PROPOSAL

Rahmad, M.Pd

NIP. 19781212 201101 1 006

Zulamri, MA

NIP. 19740702 200801 1 009

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id,E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 19 September 2020

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**

a.n. Atika Beneva Putri

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari **Atika Beneva Putri NIM. 11642202347** dengan judul **"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru"**. Telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan Ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr Wb

Pembimbing Skripsi

Rahmad, M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id,E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

LEMBAR PERNYATAAN ORISIONALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ATIKA BENEVA PUTRI

Nim : 11642202347

Tempat Tanggal Lahir : Duri, Bengkalis / 20 April 1998

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum bagian dari skripsi ini, jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila ditemukan penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim serta UUD yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 19 September 2020

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
829BAADF648447096
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Atika Beneva Putri
NIM. 11642202347

ABSTRAK

ATIKA BENEVA PUTRI, (2020) : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, Perusahaan ini memiliki bidang pekerjaan yang dimana satu orang karyawan mengerjakan dua bidang pekerjaan sekaligus. Dalam hal ini membuat karyawan diwajibkan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Adapun tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kompetensi karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi 0,624 (62,4%) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau berpengaruh signifikan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis dengan signifikan 0,000 < 0,5 dan hasil uji hipotesis dengan t hitung > t tabel atau (6,133 > 1,671), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh pendidikan dengan kompetensi karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi. Dengan kata lain semakin karyawan memahami pendidikan maka semakin baik pula kompetensi karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Kata Kunci: pendidikan, kompetensi karyawan

ABSTRACT

ATIKA BENEVA PUTRI, (2020) : The Effect of Education on Staffs' Competence at PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa is a company engaged in the construction sector. In this company, an employee handles two jobs at once. In this case, employees are required to have competencies that are not in accordance with the abilities they have. The purpose of this study is to know whether there is an effect between education and employee competence at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. This study uses a quantitative approach with a sample of 61 people. The sampling technique is random sampling. Data were collected from questionnaires. The analysis technique used to test the hypothesis in this study is Simple Linear Regression. Based on the analysis results, the correlation value is about 0.624 (62.4%) with a significant level of 0.000 or a significant effect. This is reinforced by the results of hypothesis testing with a significant 0.000 <0.5 and the results of hypothesis testing with t count> t table or (6.133> 1.671), so Ho is rejected and Ha is accepted. This means that that there is an effect of education on staffs' competence at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Thus, it can be concluded that there is an effect of education on competence. In other words, the more staffs understand education, the better the competence of staffs at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Keywords: education, employee competence

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU"**. Shalawat beriring salam diucapkan untuk junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, karena jasa Beliau kita bisa menikmati zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Laporan ini disusun sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selain itu sebagai dokumentasi hasil dari menyelesaikan Skripsi di jurusan Bimbingan Konseling Islam.

Penulisan skripsi ini selesai, tidak terlepas dari banyaknya bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Terutama untuk kedua orang tua Ir. Yasben dan Yolva Isma,A.Md yang telah membesarkan, mendidik, mengayomi dan mendo'akan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga banyak mendapatkan bantuan baik dari segi moril maupun materil serta bantuan fasilitas yang memadai dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. Suyitno, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.
3. Listiawati Susanti, S.Ag.,M.A selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam. Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Rahmad, M.Pd selaku pembimbing Skripsi yang luar biasa yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta memberikan banyak kritik dan saran yang sangat membangun dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
5. Drs. H. Suhaimi, M selaku pembimbing akademik (PA) yang selalu memberikan arahan kepada penulis dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini.
6. Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Bapak Amir Luthfi selaku Komisaris PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dan Rahmad Hirman Selaku Manager HRD yang telah memberikan izin untuk meneliti serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada abang saya Febry Beneva Putra, A.Md dan adik saya Tiara Beneva Putri.
9. Kepada teman-teman yang telah membantu saya, Aisyah Tul Adwiyah, Cut Sri Wahyuni, Junita Ruvi, Siti Farida dan Rizwan yang telah menjadi tempat penulis berkeluh kesah.
10. Terimakasih semua pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan dilipat gandakan oleh Allah SWT, Amin. Semoga skripsi ini bermanfaat, terutama bagi penulis

Pekanbaru, September 2020

Atika Beneva Putri

NIM. 11642202347

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua orang sepakat jika Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan perusahaan sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Sebagai sumber daya manusia, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan, yakni pendidikan formal yang dilakukan di bangku sekolah.[1]

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata–mata bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.[2]

Pendidikan sudah tidak asing lagi ditelinga kita, karena memang sejak kecil kita sudah dikenalkan dengan pendidikan. Pendidikan adalah suatu hal

[1] Defi Lia Safitri, *"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening"*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), hal. 1

[2] Jennifer Octora Kapahang, *"Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo"*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 2, No 4, Desember 2014, hal. 504

yang penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri. Menurut Umar Tirta Rahardja dan La Sulo pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.[3]

Di Indonesia sendiri, warga Negara wajib menempuh pendidikan minimal 9 tahun, hal tersebut sudah diatur dan termuat dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 yang berisi tentang wajib belajar minimal 9 Tahun yaitu terdiri dari 6 (enam) Tahun SD dan 3 (tiga) Tahun SMP. Namun akhir-akhir ini tidak sedikit masyarakat yang melanjutkan pendidikan hingga tingkat SMA bahkan sampai pada tingkat perguruan tinggi. Selain untuk menambah ilmu pengetahuan dalam diri, tujuan lain dari melanjutkan pendidikan adalah agar nantinya dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung di lembaga maupun perusahaan, selain itu pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.[4]

Seperti yang di ungkapkan oleh Erna bahwa kualitas Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor baik buruknya perusahaan.[5] Dalam penerimaan karyawan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki, dengan semakin tinggi

[3] Tirta Rahadja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta; DEPDIKBUD, 1994), hal. 37

[4] Defi Lia Safitri, *"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening"*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), hal. 2

[5] Erna Desia Prajitiasari, "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Persero*", Jurnal Vol. 10, No. 2, 21012 (Desember 2015)

tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab.[6]

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan, artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi.[7]

Selain pendidikan hal yang terpenting dalam memajukan perusahaan yaitu kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayati kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.[8] Begitu pula yang diterapkan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa bahwasannya pendidikan serta kompetensi berperan penting dalam memajukan perusahaan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, perusahaan ini memiliki 7 bidang pekerjaan antara lain:

---

[6] Euis Amalia dalam "*Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di indonesia*" dalam http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomiislam-di.html?m=1

[7] *Ibid*, hal. 20

[8] Radian Danu Saputra, "*Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung",* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2017), hal. 2

- Manager
- Plant Supervisor
- Batcher
- Logistic
- Operator Leader
- Admin
- Supir

Seluruh karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki latar belakang pendidikan dimulai dari tingkat pendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), serta Perguruan Tinggi. Akan tetapi dalam perusahaan ini memiliki karyawan yang sedikit, berjumlah 155 orang yang menjadikan perusahaan ini kekurangan tenaga kerja untuk bisa mengatur pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Sehingga tidak sedikit karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa ini memiliki bidang pekerjaan lebih dari satu, yang dimana satu orang karyawan mengerjakan dua bidang pekerjaan sekaligus. Dalam hal ini membuat karyawan diwajibkan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Sehingga tidak sedikit karyawan yang tidak mengetahui secara keseluruhan pada posisi yang ditempatinya atau pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau".

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah fahaman tentang istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah tersebut antara lain:

1. Pendidikan

   Menurut Mangkunegara pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga

kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.[9]

2. Kompetensi

Menurut Sudarmanto kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.[10]

C. Alasan Pemilihan Judul

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian dan relevan dengan program studi Bimbingan Konseling Islam konsentrasi Karir dan Industri demi menunjang kemahiran Konselor.
2. Untuk mengetahui "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan" yang telah disampaikan di latar belakang.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah
   a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau
   b. Adanya latar belakang pendidikan terhadap kompetensi yang di miliki karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa
2. Batasan Masalah

   Objek pada penelitian ini adalah masalah latar belakang pendidikan terhadap kompetensi karyawan. Dalam pembatasan masalah menyangkut dalam penelitian ini adalah mengenai apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi karyawan. Dalam pembatasan masalah menyangkut hal-hal sebagai berikut:

[9] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 52

[10] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 47

a. Pendidikan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang dimulai dari SD, SMP, SMA serta Perguruan Tinggi.

b. Kompetensi, yang dimaksud dengan kompetensi karyawan dalam penelitian ini adalah keterampilan atau kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu hal. Bagaimana seorang karyawan mampu mengatur pekerjaannya berdasarkan kemampuan dari latar belakang pendidikan yang ia miliki.

c. Ruang lingkup penelitian pengaruh pendidikan terhadap kompetensi karyawan dilaksanakan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, dengan responden sebanyak 61 karyawan yg di berlatar belakang SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi.

3. Rumusan masalah

Berdasarkan dengan penjelasan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

2. Kegunaan penelitian

a. Secara keilmuan (teoritis), hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kajian Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi karyawan tentang Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

c. Untuk menambah referensi ilmiah dalam ilmu Bimbingan Konseling Islam, khususnya pada konsekuensi Bimbingan Karir dan Industri.

d. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos).

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, penegasan istilah, alasan memilih judul, permasalahan (identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah), tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, konsep operasional dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan penjelasan tentang sejarah berdirinya PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari data hasil, angket, observasi, dan dokumentasi, yakni yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena baik buruknya suatu generasi dilihat dari segi pendidikan. Jika pendidikan nya baik maka lahirlah generasi baik, begitu pun sebaliknya.

Menurut Zainun pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.[11]

Menurut Mangkunegara pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.[12]

Sedangkan menurut Irianto menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.[13]

Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penting yang ditempuh oleh manusia, untuk meningkatkan kemampuan guna mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang.

---

[11] Defi Lia Safitri, *"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening"*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), hal. 10

[12] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 52

[13] Defi Lia Safitri, *"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening"*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), hal. 11

2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dalam proses penempatan karyawan, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.[14]

1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan tahun pertama sekolah, meliputi enam tahun SD dan dan tiga tahun SMP.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal

[14] Ayuk Wahdanfari, *"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Kediri"*, (Skripsi--IAIN Tulungagung, 2014), hal. 33

ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dan lain-lain.

2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Hasbullah, faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut[15] :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

[15] Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka, 2011), hal. 63

B. Kompetensi Karyawan

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seorang.[16] Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sudarmanto kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.[17]

Hashim dan Wok menyatakan kompetensi telah muncul dengan berbagai makna dari organisasi mulai dari melakukan hal dengan baik untuk kualitas yang setiap karyawan harus miliki, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas, karakteristik, sampai dengan atribut. Kompetensi menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki karyawan.[18]

Blanchard dan Thacker menyatakan bahwa kompetensi menempatkan catatan yang sama pada sikap, perasaan, dan motivasi, selain hanya pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi dapat menjadi sebuah pembeda antar individu tergantung seberapa besar pengaruh dari kompetensi yang karyawan berikan kepada organisasi atau perusahaan. Jarak atau perbedaan kompetensi yang besar antar karyawan harus dapat

---

[16] Wibowo, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 2007), hal. 86
[17] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 47
[18] Radian Danu Saputra, "*Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung",* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2017), hal. 17

diminimalisasi oleh organisasi atau perusahaan agar keseimbangan kemampuan karyawan dapat terjadi.[19]

Menurut Rothwell menyatakan bahwa kompetensi memiliki masalah penting karena kompetensi terkait dengan individu dan bukan untuk pekerjaan. Sebagian pekerjaan berubah lebih cepat, kompetensi menjadi lebih berguna karena mereka lebih efektif daripada deskripsi pekerjaan dalam mengklarifikasi apa karakteristik yang efektif. Kompetensi dapat digunakan untuk pertahanan diri agar tidak kalah bersaing dalam persaingan global yang makin ketat.[20]

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintepresasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada lagi yang mengintepresasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.[21]

2. Karakteristik Kompetensi

Berkaitan dengan pemahaman mengenai kompetensi, Spencer dan Spencer menyebutkan ada lima jenis karakteristik dari kompetensi.[22] Kelimanya adalah *motives*, *trait*, *selfconcept*, *knowledge* dan *skill*.

a) *Motives* (Motivasi)

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang untuk bertindak. Motif mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu

[19] *Ibid*, hal. 17
[20] *Ibid*, hal. 18
[21] Muhammad Riyanda, *"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta"*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), hal. 18
[22] Rury Riana Rahmah, "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*", (Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor), hal. 14

atau kepada tujuan. Orang-orang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukan dengan lebih baik kedepannya. Motif atau (*motives*) meliputi: (1) Orientasi pada pencapaian (*achievement orientation*), (2) Dampak dan pengaruh (*impact and influence*), *Impact and influence* mencerminkan niat untuk mendekati, meyakinkan, mempengaruhi atau membuat orang lain terkesan, agar mereka mendukung agenda tertentu atau mereka menjadi terpengaruh.

b) *Traits* (Karakteristik Pribadi)

Merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Spencer dan spencer mencontohkan karakteristik ini dengan pilot pesawat tempur yang memiliki reaksi waktu dan penglihatan yang baik. Begitu pula dengan kompleksnya mengontrol emosi sendiri dan berinisiatif sebagai bentuk respon-respon yang harus konsisten pada setiap situasi. Sifat atau *traits* meliputi (1) Inisiatif (*initiative*), (2) Bekerja sama dengan tim (*Teamwork and cooperation*), (3) Membangun kerjasama (*developing others*). *Developing others* berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program pelatihan secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan mengembangkan kolega, klien, bahkan atasan. Bekerja sma dengan tim berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain yang merupakan bagian dari sebuah tim, bekerjasama sehingga menjadi lebih kompetitif.

c) *Self-concept* (Konsep Diri)

Karakteristik ini menitikberatkan pada sikap-sikap sesorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang atau citra diri. Seseorang yang memiliki

kepercayaan diri akan membuat orang tersebut efektif dihampir situasi apapun. Konsep diri atau *Self-concept* meliputi: (1) percaya diri (*self confidence*), (2) Kotrol diri (*self control*).percaya diri adalah keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Percaya diri adalah sebuah komponen dari kebanyakan model dari orang-orang yang berkinerja superior. Kontrol diri merupakan cara seseorang untuk mengendalikan diri mereka sendiri dan kemampuan untuk menjaga emosi dan meredam aksi negatif ketika sedang marah, tatkala berhadapan dengan posisi atau tindakan kasar dari orang lain, atau saat bekerja dalam kondisi stress. Kontrol diri lebih sering ditemukan pada jabatan manajerial level bawah dan posisi kontibutor individual dengan tingkat stress tinggi.

d) *Knowledge* (Pengetahuan)

Karakteristik ini merupakan kompetensi yang komplek. *Knowledge* menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar pada bidang-bidang khusus. Misalnya, pengetahuan ahli bedah terhadap syaraf dan otot di dalam tubuh manusia. Spencer dan spencer menegaskan bahwa skor-skor tes pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya digunakan dalam bekerja. Pengetahuan atau *Knowledge* meliputi (1) Senantiasa mencari informasi (*information seeking*), (2) Keahlian teknis (*technical expertise*).

e) *Skill* (Keterampilan)

Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yang berhubungan dengan tugas-tugas yang memerlukan pikirkan. Contoh dari karakteristik ini adalah keterampilan dokter gigi dalam menambal gigi tanpa merusak syaraf-syaraf gigi, kemampuan seorang *Programmer* komputer untuk mengorganisis 50.000 baris kode dalam barisan logika. Keterampilan atau *skill* meliputi: (1) Berpikir analis (*analytical thinking*), (2) Berpikir konseptual (*conceptual thinking*). Berpikir analis adalah kemampuan memahami situasi secara rinci. Kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir analitis atau

sistematis terhadap sesuatu yang kompleks. Sedangkan berpikir konseptual adalah memahami situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks, menurut Spencer dan Spencer, sebenarnya jenis atau tingkatan kompetensi memiliki implikasi praktis bagi perencanaan sumber daya manusia.

3. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunandar, kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni[23] :

a) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
b) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
c) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
d) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
e) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

4. Dimensi Kompetensi Karyawan

Menurut Rothwel, terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu[24] :

a) Kemampuan kognitif

[23] Tachtimatul, *"Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang"*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, 2017), hal. 31

[24] Radian Danu Saputra, "*Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung",* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2017), hal. 18

Kemampuan kognitif meliputi berpikir, menarik kesimpulan, berpikir kreatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Kemampuan kognitif merupakan salah satu bentuk dari kompetensi dasar yang dimiliki karyawan.

b) Kemampuan individual

Kemampuan individual menunjukkan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dan menampilkan diri.

c) Kemampuan sumber daya

Kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang meliputi waktu, uang, orang, dan informasi secara tepat dan efektif di tempat kerja.

d) Kemampuan interpersonal

Bekerja sama dengan orang lain, membawa sampai pelatihan formal atau informal atau mentoring dari orang lain, dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif dengan orang lain.

e) Kemampuan informasi dan teknologi

f) Kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber.

C. Penelitian Terdahulu

Penulis menemukan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan dianggap dapat mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Defi Lia Safitri tahun 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dengan judul "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Hasil penelitian

yang diperoleh menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.[25]

2. Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang pendidikan. Sedangkan perbedaannya penulis menempatkan kompetensi pada variabel terikat (Y) sedangkan variabel bebas (X) yaitu pendidikan dan perbedaannya juga terletak pada tempat penelitiannya. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengangkat judul mengenai "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening".
3. Fitri Ayu Anita tahun 2016 Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapatnya Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan.[26]

Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pendidikan dan kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas (X) dan tempat penelitiannya. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengangkat judul mengenai "Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam".

[25] Defi Lia Safitri, *"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening"*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018)

[26] Fitri Ayu Anita, "*Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*", (Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2016)

D. Konsep Operasional

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

1. Definisi Konsep Operasional

Defenisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan kesebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi atau indicator dapat berupa: perilaku, aspek, atau sifat atau karakteristik. Definisi operasional bukanlah definisi teoritis, tetapi definisi yang berisikan ukuran dari suatu variabel.

2. Operasional Variabel

Untuk mengetahui pola dari pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Pendidikan (X)	Jenjang Pendidikan
	Spesifikasi/Jurusan Keilmuan
Kompetensi (Y)	Pengetahuan
	Keterampilan
	Motivasi
	Karakteristik Pribadi
	Konsep Diri

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan pernyataan yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi pada Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Adapun rumusan Hipotesis alternative (Ha) dan Hipotesis Nol (Ho).

Hipotesis Alternative (Ha)

Adanya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Hipotesis Nol (Ho)

Tidak adanya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pada karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Dalam pelaksanaan, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti .[27]

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner.[28] Penelitian survei juga memungkinkan dilakukannya berbagai penjelasan tentang populasi, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara dua atau lebih variabel yang mereflesikan suatu konsep serta penjelasan mengapa suatu fenomena terjadi[29]

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Jl. S.M. Amin Pekanbaru, Riau.

[27] Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif,(Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 49
[28] *Ibid*, hal. 52
[29] Suci Lestari, "*Pengaruh Assessment Terhadap Kesehatan Mental Residen di Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Kampar*", (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018), hal. 36

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Rincian Dan Waktu Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian						
		Nov	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1	Pembuatan Proposal Penelitian							
2	Seminar Proposal							
3	Pembuatan Angket							
4	Penyebaran Angket							
5	Pengolahan Data							
6	Hasil Penelitian							

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini adalah sejumlah 155 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[30] Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili

[30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2011), hal. 81

keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 155 karyawan. Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel secara acak (*Random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin,[31] sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Signifikan (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{155}{1+155.(0,1)^2} = \frac{150}{2,55} = 61 \text{ responden}$$

dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 61 responden di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah Angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden pengaruh pendidikan terhadap kompetensi karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan angket menurut Uma Sekaran terkait dengan prinsip penulisan angket, prinsip pengukuran dan penampilan fisik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert adalah salah satu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan

[31] Riduwan Akdon, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 65

diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item-item instrument yang berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.[32]

Skala Likert ini bersifat tertutup dan responden sudah diarahkan untuk memilih salah satu opsi yang ada. Pertanyaan yang menggunakan skala ini tentunya akan lebih mudah dijawab, oleh karena itu responden yang tidak berpendidikan tinggi pun dapat mengisi pertanyaan dari angket yang menggunakan skala ini. Hal inilah yang mendasari banyak peneliti menggunakan Skala Likert untuk menyusun angket.[33]

E. Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.[34]

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kehasilan suatu instrumen. Jadi, sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus product moment (r_{hitung}) dan dibandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka dinyatakan valid. Semua data diolah menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

F. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas secara sederhana, reliabilitas berarti hal tahan uji atau dipercaya. Sebuah alat evaluasi dipandang reliabel atau tahan uji, apabila

[32] Suci Lestari, "*Pengaruh Assessment Terhadap Kesehatan Mental Residen di Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Kampar*", (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018), hal. 39

[33] Riduwan, & H. Sunarto, *Pengantar Statiska untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 121

[34] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hal. 237

memiliki konsistensi atau keajegan hasil. Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui kehandalan koesioner atau angket.

Angket dapat dikatakan handal apabila koesioner tersebut konsistensi untuk mengukur konsep dari suatu kondisi lain. Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.[35]

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-bersama terhadap suluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kusioner) penelitian, adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka angket reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka angket tidak reliabel.[36]

G. Teknik Analisis Data

Dalam proses analisa data penulis memakai statistik untuk menyederhanakan data untuk lebih mudah di interpresentasikan dan mudah dibaca dan Sugiyono menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.[37] Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Untuk melihat besarnya pengaruh penulis menggunakan regresi linier sederhana.[38]

Ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel indenpenden, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana.[39]

Untuk skala pengukuran data ini menggunakan angket dan lima opsi jawaban dengan menggunakan format likert sebagai berikut:

---

[35] Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 65-71
[36] Vewiratna Sarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), hal. 193
[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2011), hal. 147
[38] Suci Lestari, "*Pengaruh Assessment Terhadap Kesehatan Mental Residen di Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Kampar*", (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018), hal. 41
[39] Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 201

1. Sangat setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Kurang Setuju = 3
4. Tidak setuju = 2
5. Sangat tidak setuju = 1

Untuk mengetahui adanya hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi). Digunakan interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jawaban	Skor
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Berpengaruh
0,20 – 0,399	Tidak Berpengaruh
0,40 – 0,599	Kurang Berpengaruh
0,60 – 0,799	Berpengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Berpengaruh

Dengan nilai r yang diperoleh, maka dapat di lihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak. Pedoman diatas mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan sebesar 5%, bila nilai tersebut signifikan, artinya hipotesa alternative (Ha) dapat di terima dan hipotesa nol (Ho) di tolak.

BAB IV
GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA didirikan oleh seorang pemuda yang dinamis dan memiliki tekat untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha dan konstruksi dengan melihat perkembangan ekonomi, pembangunan dan Meningkatnya Dunia Teknologi Multimedia di Indonesia khususnya di Riau yang sangat memungkinkan untuk berkembang menuju kota Metropolitan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor , Perdagangan (barang dan jasa), General, Developer.

PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA didirikan pada hari jum'at tanggal delapan Juli dua ribu sembilan (08-07-2009). Dihadapan notaris AZWAR, SH. MKn.Jl. Jend. Ahmad Yani NO.01A di Bangkinang. PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA berkedudukan di Bangkinang dan mempunyai cabang atau perwakilan di tempat lain yang ditentukan oleh direksi.

Pada tahun 2016 ada perubahan Akta Notoaris Pemegang saham Luar Biasa PT.Lutvindo Wijaya Perkasa pada tanggal Dua Juni Dua Ribu Enam Belas (02-06-2016). dihadapan notaris FITRI NILA SARI, SH, M.Kn Jl. Kubang Raya / Kasang Kulim No.01 Kubang Jaya Kec.Siak Hulu Kabupaten Kampar - Riau.

PT.Lutvindo Wijaya Perkasa berkedudukan di Pekanbaru dan mempunyai cabang atau perwakilan ditempat lain yang ditentukan oleh direksi. Adapun Maksud dan tujuan Perseroan Terbatas ini adalah :

1. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan dan konstruksi baik sebagai pemborong bangunan/kontraktor maupun sebagai pemborong bangunan rumah-rumah (real estate), perencanaan, pelaksanaan, maupun pembuatan gedung-gedung, jembatan-jembatan, jalan-jalan, pengairan, irigasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Survey dan Pemetaan, baik dengan langsung maupun dengan tidak langsung yang berhubungan dengan itu dan dalam arti kata yang seluas-luasnya.

2. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perdagangan penyedia barang dan jasa pada bidang material baik instansi pemerintah maupun swasta juga termasuk interinsuler, lokal dan eceran, grosir, distributor dan agen/perwakilan dan segala macam barang material. Dengan kekayaan yang berupa pengalaman dan kegigihan menanggulangi bebagai hambatan dalam memikul tanggung jawab.

B. Bidang Pekerjaan

Awal mula PT. Lutvindo Wijaya Perkasa ini berdiri Perusahaan ini telah membuktikan kemampuannya dalam pekerjaan nya yaitu :

1. Pekerjaan Jembatan didesa Utama Karya 14 Kec.Kampar Kiri Tengah.
2. Pembangunan Jl. Sei Jernih Simpang T, Kec. Bangkinang Sebrang.
3. Pembangunan Jl. Kisaran didesa Karya indah LPD Kelas C 4 Km x 5 Km Kec. Tapung.

C. Strategi Pengembangan

Belajar dari pengelaman panjang pendiri perusahaan PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA memfokuskan kegiatan usaha pada sektor yang terkait dengan *earthmoving*, kontruksi dan industri dalam bidang pembangunan jalan, jembatan di kabupaten kota se Riau khususnya.

Atensi dan energi diarahkan ke sektor-sektor strategis meliputi: Pembangunan Jalan, Pembangunan jembatan, pengolahan dan transportasi bahan galian, Penyiapan landasan bagi kontruksi berat serta pembangunan infrastruktur dan perumahan. Kegiatan usaha ditata dengan mengoptimalkan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara sehat dengan tetap memelihara hubungan yang bertanggung jawab dalam aspek sosial kemasyarakatan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan. Manfaat yang ditawarkan antara lain:

- Jenjang karir yang dinamis
- Lingkungan kerja yang kondusif

- Visi dan arah yang jelas
- Pelatihan yang terprogram
- Pengembangan kompetensi yang berkesinambungan
- Budaya perusahaan yang membantu pencapaian cita-cita
- Kesempatan bekerja dalam tim yang berbeda untuk memberikan wawasan dan pengalaman yang luas

Prinsip-prinsip seleksi dan rekrutmen perusahaan adalah:

- Memastikan terpilihnya kandidat paling tepat dan memenuhi kualifikasi
- Memastikan bahwa perusahaan didukung oleh orang-orang yang memiliki potensi untuk berkembang.

D. Visi dan Misi PT. Lutindo Wijaya Perkasa

Visi

Menjadi perusahaan swasta nasional terdepan di industri jasa konstruksi berkembang secara berkesinambungan, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

Misi

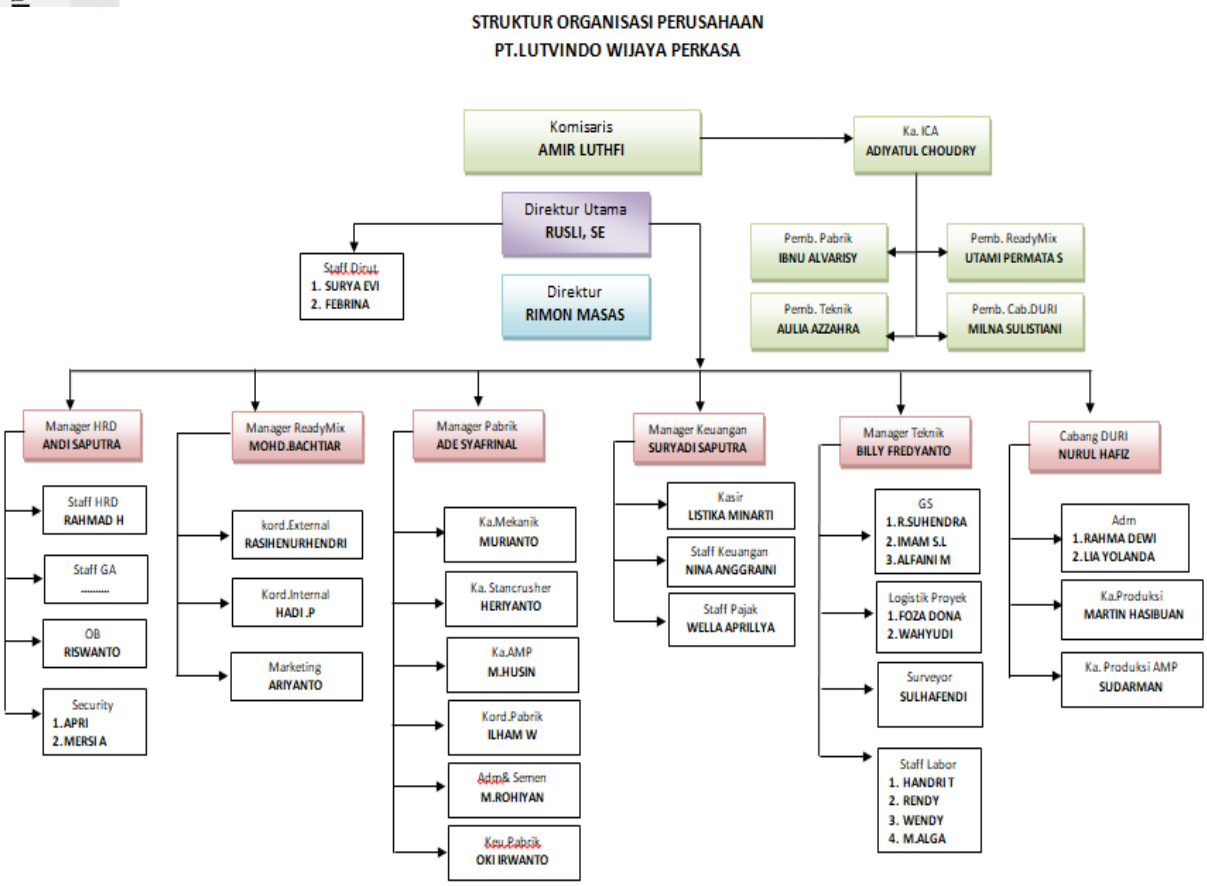
Untuk mencapai visi tersebut PT. Lutvindo Wijaya Perkasa telah menerapkan misi dan strategi sbb:

- Menata Perusahaan dengan merapkan Azaz Profesionalisme seoptimal mungkin.
- Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha konstruksi: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Informasi.
- Membantu meningkatkan Ekonomi masyarakat melalui program CSR yang tulus, sepenuh hati yang tepat guna dan tepat sasaran, sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama.

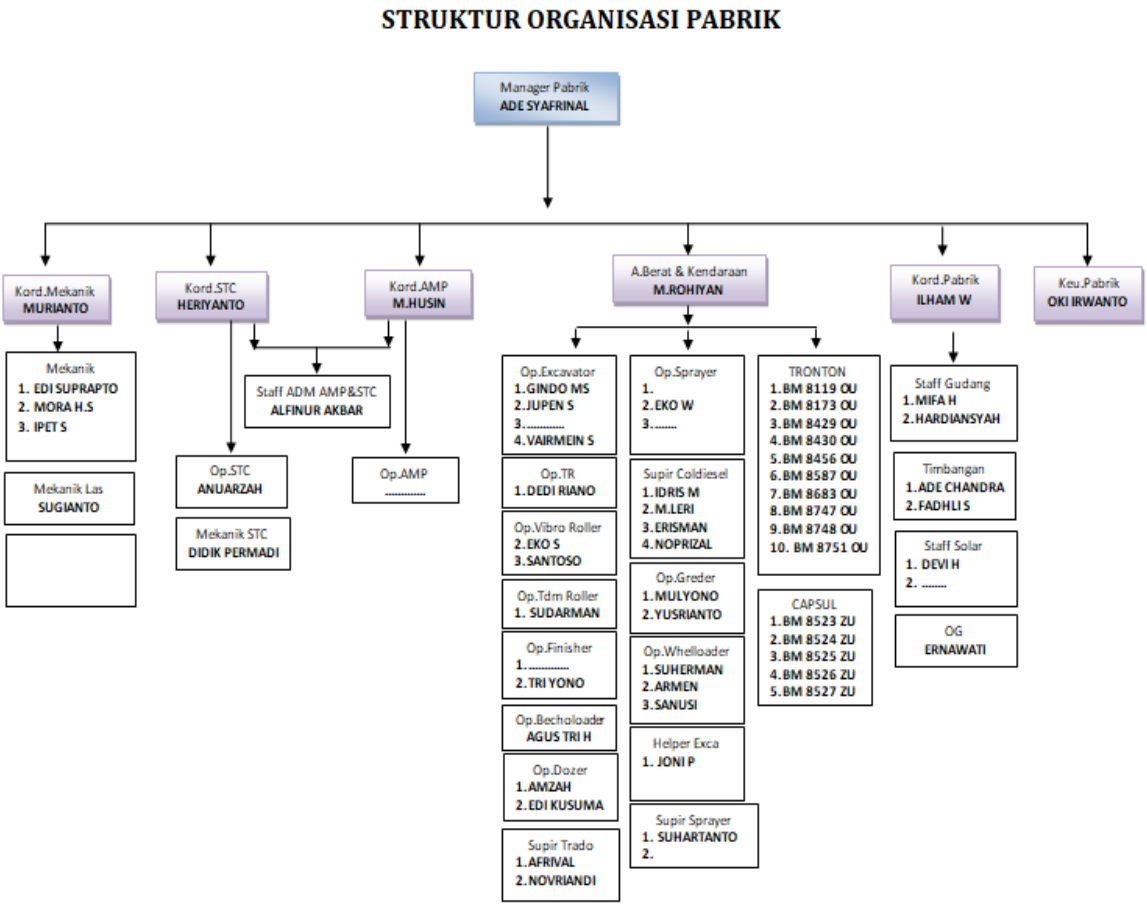
- Pelatihan dan rekruitmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.
- Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
- Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerjasama dengan perusahaan kontraktor nasional maupun internasional.
- Mendukung program Pemerintah, diantaranya dengan membuka kesempatan kerja sesuai dengan perkembangan perusahaan.

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di PT.lutvindo wijaya perkasa ini terbagi menjadi dua struktur organisasi yaitu struktur organisasi perusahaan dan di pabrik :



Gambar 1 - struktur organisasi perusahaan



Gambar 2 - struktur organisasi pabrik

Berikut ini adalah deskripsi pekerjaan masing-masing bagian PT.Lutvindo Wijaya Perkasa – Pekanbaru.

a. Area Manager

1. Mengatur pengoperasian/kegiatan *Batching Plant* sesuai dengan anggaran yang telah dialokasikan untuk tercapainya target penjualan.
2. Menyiapkan rencana produksi dan forecast (perkiraan) penjualan untuk *Plant*.
3. Mempersiapkan dan membuat laporan untung-rugi material (Profit–Loss) setiap bulan.
4. Mentaati peraturan perusahaan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan/menjamin tercapainya keberhasilan kegiatan *Plant*.

b. *Plant* Supervisor

1. Bertanggung jawab dan mengontrol terhadap semua aktifitas (alat, armada, karyawan, material, keuangan dll) yang terdapat di *Plant*.
2. Berkoordinasi dengan semua departemen terkait sehubungan dengan operasional *plant* (Teknikal, Transportasi, Logistik).
3. Bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja semua karyawan dan lingkungan yang berada di *Plant*.
4. Bertanggung jawab terhadap ketersediaan dana operasional *petty cash* dan semua pengeluaran biaya atau expenses di *Plant*.
5. Membuat laporan keuangan mingguan, untuk dilaporkan ke Area Manager
6. Mengontrol dan menandatangani *cash* reimbusment.
7. Bertanggung jawab dan mengontrol mengenai program optimasi *design mix* (cost saving) seperti pemakaian FA (*Fly Ash*), batu 2/3 agar bisa dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana dan dikoordinasikan dengan bagian Teknikal (Teknikal Manager).
8. Bertanggung jawab untuk mengontrol pemakaian dan pengeluaran solar untuk peralatan dalam *Plant* (Genset & *Loader*) serta melakukan analisa *fuels comsumsion* untuk dilaporkan ke Area Superintendent & Area Manager.
9. Berkoordinasi dengan Departemen Transportasi untuk operasional *Truck Mixer* yang dialokasikan dalam *Plant* (pemakaian solar).
10. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi dengan pelanggan/proyek terhadap semua hal yang berkaitan dengan produksi dan pengiriman beton (termasuk mutu beton yang dikoordinasikan dengan Departemen Teknikal) agar tercapai kepuasan Pelanggan.
11. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah komplain pengiriman/volume dalam tempo maksimal 2 X 24 jam.
12. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi atau hubungan baik dengan pihak-pihak luar (polisi, warga sekitar, pemda, dll), terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional *plant*.

13. Bertanggung jawab dan mengontrol kehadiran dan lembur karyawan, dan segera melaporkan ke pihak HRD, jika ada masalah serius yang berkaitan dengan karyawan.
14. Membuat laporan mingguan dan bulanan sesuai format yang sudah disediakan.

c. *Batcher*

1. Bertanggung jawab untuk mengontrol kesiapan *batch plant* untuk melakukan proses produksi, termasuk perawatan rutin harian.
2. Memastikan proses loading yang dilakukan akurat sesuai dengan *mix design* yang disediakan oleh Departemen Teknikal.
3. Melakukan loading sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh bagian Skeduling (Perencanaan).
4. Mencatat dan melaporkan semua kegiatan produksi/pengiriman termasuk komplain yang disampaiakan oleh pembeli.
5. Bertanggung jawab untuk membuat laporan harian Produksi dan menyimpannya dalam arsip yang rapih.
6. Bertanggung jawab untuk menyusun doket/surat jalan dan mengirimnya ke kantor pusat setiap hari. Termasuk membuat berita acara jika ada doket/surat jalan yang batal/diganti/hilang.
7. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan kebersihan *Batch Plant*.

d. *Logistic*

1. Membuat permintaan material sesuai dengan kebutuhan produksi.
2. Memastikan kondisi stok material aman untuk rencana produksi 1 minggu kedepan dengan memperhatikan ketersediaan area penyimpanan material.
3. Bertanggung jawab terhadap proses permintaan, penerimaan dan pemakaian material beserta pelaporannya.

4. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan stock opname beserta pembuatan laporannya.
5. Bertanggung jawab untuk penyusunan surat jalan material yang dikirimkam ke bagian accounting setiap hari.

e. Operator *Loader*

1. Bertanggung jawab memastikan kesiapan *Loader* untuk mendukung proses produksi, termasuk perawatan dan pemeriksaan harian (sesuai dengan *check list* yang tersedia).
2. Bertanggung jawab untuk mengatur penyimpanan material di dalam *plant* dengan rapih.
3. Bertanggung jawab untuk memasukkan material dari area penyimpanan ke dalam material bin untuk proses produksi. Bin Material harus selalu terisi dengan material.
4. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan *plant* termasuk penanganan limbah beton dan penyiraman area *plant*.

f. Admin

1. Bertanggung jawab atas pembuatan/penyiapan semua laporan (kehadiran karyawan, produksi, keuangan) serta penyimpanannya dalam arsip yang rapih.
2. Bertanggung jawab untuk pengiriman semua dokumen dari *plant* ke kantor pusat.
3. Membantu *plant* supervisor menyiapkan laporan mingguan-bulanan.

g. Supir

1. Sebelum menjalankan kendaraan melakukan pengecekan terhadap mesin mixer, lampu-lampu.
2. Melaporkan kerusakan pada mesin mixer, pompa dan motor mixer.
3. Mengecek komponen mobil mixer.

4. Mengangkut beton dengan baik dan benar sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh kepala produksi.
5. Melaporkan kendala-kendala yang terjadi di lapangan kepada KA Produksi dan Manager.
6. Melakukan proses timbangan sebelum dan sesudah loading.
7. Mengecek surat jalan dengan benar sebelum mobil berangkat.
8. Mengikuti aturan trip yang ditetapkan oleh Ka Produksi.
9. Bersedia mengikuti shift sesuai permintaan konsumen.
10. Menjaga kebersihan mobil mixer baik di luar maupun di dalam mobil mixer.
11. Mengurangi kecepatan dan tidak melakukan pengereman mendadak saat memasuki timbangan.

F. Data Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Berikut data karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa :

Tabel 4.1

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Adyatul Choudry	P	S2	Kepala Sanan Internal Control & Audit
2	Andy Saputra	L	S2	Manager HRD
3	Ade Syafrinal	L	S1	Manager Pabrik
4	Aulia Siti A	P	S1	Staff
5	Billy Fredyanto	L	S1	Manager Teknik
6	Hadiansyah	L	S1	Gudang Workshop
7	Ibnu Alvarisy	L	S1	IC & Auditor Divisi Pabrik
8	Lia Fitriani	P	S1	Staff Marketing
9	M. Rohiyan	L	S1	ADM Workshop
10	Mely Susanti	P	S1	ADM Teknik
11	Milna Sulistiani	P	S1	ADM
12	Nela Azri	P	S1	Admin Pabrik
13	Nesa Azaria	P	S1	Keuangan Pabrik
14	Nina Anggraini	P	S1	Staff Keuangan
15	Oki Oviyanti	P	S1	Admin Pabrik

16	Rahmad Hirman	L	S1	HRD & GA
17	Suhafendi	L	S1	Koordinator Surveyor
18	Suryadi Saputra	L	S1	Manager Keuangan
19	Utami Permata Sari	P	S1	Staff IC
20	Wahyudi	L	S1	ADM
21	Winson Enrique Harahap	L	S1	Quantity
22	Yovie Ulfa Audiah	P	S1	Staff Marketing
23	Yudi	L	S1	Staff Logistik
24	Listika Miranti	P	D3	Kasir
25	Alfinur Akbar	L	SMA	Staff Adm Stone Crusher
26	Anuarzah	L	SMA	Operator Stone Crusher
27	Didik Permadi	L	SMA	Mekanik Stone Crusher
28	Eki Kurnia	L	SMA	Sopir Trado
29	Eko Susanto	L	SMA	Operator Vibro Roller
30	Gindo Juntak	L	SMA	Operator Excavator
31	Heriyanto	L	SMA	KA SC
32	Idris Mustofa	L	SMA	Sopir Colt Diesel
33	Ilham Wahyudi	L	SMA	Koordinator Pabrik
34	Jupen Situbara	L	SMA	Operator Excavator
35	M. Farhan Musri	L	SMA	Staff
36	M. Husin	L	SMA	KA AMP
37	Mora Homban Siregar	L	SMA	Mekanik
38	Mulyono	L	SMA	Operator Motor Orader
39	Murianto	L	SMA	Mekanik
40	Noprizal	L	SMA	Sopir Colt Diesel
41	Rismawan	L	SMA	Mekanik
42	Santoso	L	SMA	Operator Vibro Roller
43	Taufan Malik	L	SMA	Sopir Colt Diesel
44	Triyono	L	SMA	Operator Finisher
45	Upet Saputra	L	SMA	Mekanik
46	Vairmein Simanjuntak	L	SMA	Operator Excavator
47	Wella Aprillya	P	SMA	Staff Pajak
48	Afrinaldi	L	SMP	Mekanik AMP
49	Afrival	L	SMP	Sopir Trado
50	Edi Suprapto	L	SMP	Mekanik
51	Eko Wahyudi	L	SMP	Operator Spryer
52	Erisman	L	SMP	Sopir Colt Diesel
53	Hengki	L	SMP	Sopir Colt Diesel

54	Heriyanto	L	SMP	KA Stone Crusher
55	M. Leri	L	SMP	Sopir Colt Diesel
56	Rudi Majid	L	SMP	Sopir Trado
57	Sudarman	L	SMP	Operator Tandem Roller
58	Sugianto	L	SMP	Mekanik Las
59	Sumartanto	L	SMP	Sopir Sprayer
60	Supriyadi	L	SMP	Sopir Trado
61	Yusuf	L	SMP	Mekanik Las

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini penulis menyimpulkan dan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis di lapangan terhadap Karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Dari hasil penelitian maka ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi. Berdasarkan dengan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.133 > 1,671) yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi. Dengan kata lain semakin karyawan memahami pendidikan maka semakin baik pula kompetensi karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Selain itu, besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 atau R square sebesar 0,389 atau 38,9% berdasarkan tabel interprestasinya sedan/cukup dan 0,611 atau 61,1% dipengaruhi oleh pihak lain yang tidak teliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan pendidikan dan kompetensi, yaitu antara lain :

1. Instansi semestinya menyesuaikan posisi karyawannya sesuai dengan pendidikannnya agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Instansi harus memperhatikan lagi rekrutmen pada karyawannya, lakukan rekrutmen pada sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Instansi harus memperhatikan pendidikan yang ada karena

variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Tentunya pendidikan karyawan akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu.

2. Untuk karyawan disarankan untuk lebih memperdalam ilmunya sesuai dengan pendidikan yang di pilih agar bisa ditempatkan sesuai dengan keahlian atau skill masing-masing.
3. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pendidikan dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Ayuk Wahdanfari. 2014 *"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Kediri"*. IAIN Tulungagung

Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Defi Lia Safitri. 2018. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Erna Desia Prajitiasari. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Persero*. Jurnal Vol. 10. No. 2

Fitri Ayu Anita. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Hasbullah. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Jennifer Octora Kapahang. 2014. *Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 2. No 4

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Muhammad Riyanda. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Pabandu Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Priyatno Dwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Jakarta: Andi Publisher

Radian Danu Saputra. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Riduwan. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Riduwan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta

Soekitjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Suci Lestari. 2018. *Pengaruh Assessment Terhadap Kesehatan Mental Residen di Badan Narkotika Kabupaten (BNK) Kampar*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sumarsih. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.* Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Afabeta

Tachtimatul. 2017. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang

Tirta Rahadja dan La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud

Vewiratna Sarweni. 2014. S*PSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Wibowo. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Pendidikan (X)	Jenjang Pendidikan	1. Pendidikan Formal	1,2,3,4,5,6,7
		2. Pendidikan Non Formal	8,9,10,11,12,13
	Spesifikasi/Jurusan Keilmuan	1. Seleksi Karyawan	14,15
		2. Analisis SDM	16,17,18,19,20,21,22
		3. Penempatan posisi yang sesuai	23,24,25
Kompetensi (Y)	Pengetahuan	1. Senantiasa mencari Informasi	1,2
		2. Keahlian Teknis	3,4
	Keterampilan	1. Berpikir Analis	5,6
		2. Berpikir Konseptual	7,8,9
	Motivasi	1. Orientasi pada Pencapaian	10,11
		2. Dampak dan Pengaruh	12,13,14
	Karakteristik Pribadi	1. Inisiatif	15,16,17
		2. Bekerja sama dengan tim	18
		3. Membangun kerja sama	19,20
	Konsep Diri	1. Percaya Diri	21,22,23
		2. Kontrol Diri	24,25,26

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : ☐ 18-25 Tahun ☐ 27-32 Tahun
   ☐ 21-26 Tahun ☐ 33-48 Tahun
   ☐ 49-54 Tahun ☐ 55-63 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ Diploma ☐ S2
   ☐ SMA ☐ S1
5. Jabatan :

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/I.

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum menjawab, sudilah dibaca dengan cermat dan teliti.
2. Tulis identitas yang tercantum secara lengkap.
3. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban menurut anda yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan anda, tanpa melewatkan satu soal pun.
4. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar bila sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sebenarnya.
5. Pernyataan terdiri atas **5 pilihan jawaban** diantaranya sebagai berikut:

SS	**Sangat Setuju**
S	**Setuju**
KS	**Kurang Setuju**
TS	**Tidak Setuju**
STS	**Sangat Tidak Setuju**

C. CONTOH PENGISIAN

No.	Pernyataan Pendidikan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.	√				

DAFTAR PERNYATAAN

PENDIDIKAN						
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	JENJANG PENDIDIKAN					
1.	Saya bekerja di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru berlatar belakang pendidikan SLTA.					
2.	Pekerjaan saya di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
3.	Saya mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.					
4.	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.					
5.	Melalui pendidikan formal, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
6.	Pendidikan yang saya sudah capai memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
7.	Pendidikan akademis akan meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
8.	Perusahaan menyediakan workshop/seminar bagi karyawan.					
9.	Perusahaan memiliki dan menjalankan sistem seleksi, rekrutmen, orientasi dan penempatan					

	pegawai.					
10.	Saya mendapatkan dukungan untuk mengikuti kursus/pelatihan yang dibutuhkan.					
11.	Jenis training yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.					
12.	Training yang pernah saya ikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.					
13.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja.					
	SPESIFIKASI/JURUSAN KEILMUAN					
14.	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.					
15.	Prestasi yang saya terima diperoleh dari tingkat pendidikan. Penempatan karyawan baru sudah sesuai dengan lamaran yang diinginkan.					
16.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru efektif dalam menunjang pekerjaan.					
17.	Pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan.					
18.	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan.					
19.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.					
20.	Pendidikan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya.					
21.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.					
22.	Saya bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan kepada saya.					
23.	Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang di ambil.					
24.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru harus sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.					
25.	Pendidikan akan membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					

KOMPETENSI						
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	PENGETAHUAN					
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan.					
3.	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.					
4.	Pengaruh inti yang ditetapkan perusahaan sangat diperlukan dalam menyesuaikan pekerjan.					
	KETERAMPILAN					
5.	Saya mampu mengoperasikan computer, dll.					
6.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	saya mampu mengutarakan pendapat dengan baik.					
8.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.					
9.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
	MOTIVASI					
10.	Komisi dan tunjangan menjadi motivasi saya bekerja di perusahaan ini.					
11.	Saya ingin membuktikan kemampuan saya terhadap perusahaan dan keluarga.					
12.	Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja.					
13.	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
14.	Keluarga memberikan saya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.					
	KARAKTERISTIK PRIBADI					
15.	Saya dapat bekerja secara mandiri.					

16.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya.					
17.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu.					
18.	Saya mampu bekerja sama dengan tim.					
19.	Pengalaman dalam bekerja tim menambah pengetahuan karyawan/staff.					
20.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.					
	KONSEP DIRI					
21.	Saya adalah orang yang cerdas dalam bekerja.					
22.	Saya sering merasa gagal dalam pekerjaan.					
23.	Saya yakin bahwa setiap orang pasti memiliki kesempatan untuk berhasil.					
24.	Saya mampu memilih tindakan yang tepat.					
25.	Dalam memutuskan sesuatu, saya tidak mudah terpengaruh oleh apapun.					
26.	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.					

LAMPIRAN 3

Correlation (variabel X)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	101.31	45.318	.175	.876
x2	100.41	43.279	.546	.850
x3	100.51	47.854	.251	.859
x4	100.26	44.597	.597	.850
x5	100.43	47.849	.202	.861
x6	100.28	46.571	.348	.857
x7	100.34	47.863	.174	.862
x8	100.49	42.154	.618	.847
x9	100.57	47.149	.333	.858
x10	100.56	44.884	.528	.852
x11	100.31	41.918	.708	.844
x12	100.61	44.776	.592	.850
x13	100.16	44.039	.588	.849
x14	100.54	45.052	.467	.854
x15	100.26	43.830	.667	.847
x16	100.48	47.487	.336	.858
x17	100.15	45.428	.529	.852
x18	100.38	46.839	.343	.857
x19	100.33	45.657	.438	.855
x20	100.69	45.918	.367	.857
x21	100.25	46.289	.413	.855
x22	100.30	47.378	.256	.859
x23	100.41	45.246	.472	.853
x24	100.54	46.919	.312	.858
x25	100.39	47.543	.265	.859

Correlation (variabel Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	109.20	41.927	.506	.836
y2	109.10	41.690	.554	.834
y3	109.46	42.286	.457	.837
y4	109.16	41.839	.485	.836
y5	109.08	41.810	.539	.835
y6	109.23	42.480	.420	.838
y7	109.16	41.273	.612	.832
y8	109.30	42.411	.441	.838
y9	109.20	41.661	.549	.834
y10	109.66	44.830	.042	.851
y11	109.16	42.539	.410	.839
y12	109.18	41.650	.513	.835
y13	109.20	42.894	.328	.841
y14	109.05	41.814	.549	.835
y15	109.23	42.613	.346	.841
y16	109.23	42.413	.400	.839
y17	109.23	41.546	.530	.835
y18	109.18	41.950	.502	.836
y19	109.23	42.146	.473	.837
y20	109.13	42.349	.443	.838
y21	109.25	42.455	.426	.838
y22	111.49	44.187	-.034	.886
y23	109.23	43.346	.285	.842
y24	109.21	41.837	.521	.835
y25	109.44	42.284	.417	.838
y26	109.23	41.946	.505	.836

LAMPIRAN 4

RELIABILITY VARIABEL X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.772
		N of Items	13[a]
	Part 2	Value	.750
		N of Items	12[b]
		Total N of Items	25
		Correlation Between Forms	.734
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.847
		Unequal Length	.847
		Guttman Split-Half Coefficient	.825

a. The items are: x1, x2, x3, x4, x5, x6, x7, x8, x9, x10, x11, x12, x13.

b. The items are: x13, x14, x15, x16, x17, x18, x19, x20, x21, x22, x23, x24, x25.

RELIABILITY VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.812
		N of Items	13[a]
	Part 2	Value	.681
		N of Items	13[b]
		Total N of Items	26
		Correlation Between Forms	.656
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.792
		Unequal Length	.792
		Guttman Split-Half Coefficient	.792

a. The items are: y1, y2, y3, y4, y5, y6, y7, y8, y9, y10, y11, y12, y13.

b. The items are: y14, y15, y16, y17, y18, y19, y20, y21, y22, y23, y24, y25, y26.

LAMPIRAN 5

Correlations

		Pendidikan	Kompetensi
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kompetensi	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regresi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.624[a]	.389	.379	5.219	.389	37.619	1	59	.000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.341	9.318		5.403	.000
	Pendidikan	.642	.105	.624	6.133	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

LAMPIRAN 6

Tabel t

(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	**0.05**		**0.025**	**0.05**
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	**59**	2.001	**1.671**
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663

42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

LAMPIRAN 7

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	**60**	**0,254**	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

LAMPIRAN 8

TABULASI VARIABEL X

NO	PENDIDIKAN (X)																									TOTAL
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	
1	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	112
2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	98
3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	109
4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	111
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	112
7	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	99
8	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	85
9	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	90
10	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93
11	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	113
12	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	113
13	1	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	105
14	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	99
15	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	101
16	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	107
17	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	84
18	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	107

19	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	2	5	5	102
20	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
21	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
22	2	4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	98
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
24	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	101
25	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	104
26	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	104
27	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	101
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100
29	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	108
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	101
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	107
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	103
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	94
36	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	105
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
38	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	107
39	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	103
40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	105
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	104
43	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100

44	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
45	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	105
46	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106
47	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	92
48	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	83
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	103
50	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	106
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106
52	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106
53	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106
54	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	104
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	103
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
58	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104
59	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	104
60	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	104
61	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104

TABULASI VARIABEL Y

No	KOMPETENSI (Y)																										TOTAL
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	124
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	119
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	124
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	100
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	121
6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	119
7	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	112
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	100
9	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	103
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	102
11	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	121
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	128
13	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	115
14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	110

15	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	114
16	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	115
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	102
18	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	116
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	126
20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	114
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	104
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	122
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	103
24	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	115
25	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	110
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	108
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	106
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	114
29	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	114
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	110
31	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	112
32	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	114
33	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	118
34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	110
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	100
36	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	119
37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	112
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	4	119
39	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	114

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	123
41	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	112
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	106
43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	112
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	107
45	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	117
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	118
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	103
48	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	117
49	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	120
50	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	5	4	118
51	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	116
52	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	108
53	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	108
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	110
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	4	5	4	5	115
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	111
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	122
58	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	4	5	4	118
59	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	115
60	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	116
61	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	119

PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA
INDONESIA

No. : 078/HRD/LWP/ VI/ 2020
Lamp. :
Hal. : ***Balasan Riset***

Kepada Yth:
Dekan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Di -
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmad Hirman
Jabatan : Personalia

Menerangkan bahwa,

Nama : Atika Beneva Putri
NP M : 11642202347
Fakultas/ Jurusan : Dakwah dan Komunikasi (S1)
Universitas : UIN Suska Riau

Telah kami setujui untuk mengadakan Penelitian di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dalam rangka pembuatan dan menyelesaikan Tugas Akhir (skripsi) dengan judul " **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru**.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan sebaik - baik nya.

Pekanbaru, 13 Juni 2020
Hormat Kami,
PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Rahmad Hirman
Personalia

Tembusan :
1. Arsip

Alamat: Graha LUTVINDO Jl. Sm Amin / Arengka II No.87 Pekanbaru
Telpon: 08117676300
Email: Layanan@Lutvindo.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Atika Beneva Putri dilahirkan di Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, pada tangal 20 April 1998, sebagai anak ke-dua dari Bapak Ir. Yasben dan Yolva Isma, A.Md yang beralamat di jl. Rajawali sakti, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Informasi diri dapat menghubungi Email: atika.benevaputri2004@gmail.com, Nomor HP: 0822-8402-7418

Penulis menyelesaikan pendidikan TK Marhamah Hasanah Bandung. Lalu melanjutkan Sekolah dasar di SDN Taman Kopo Indah Bandung . dan melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Margahayu Bandung kemudian saat duduk di kelas 2 pindah ke Pekanbaru di SMPN 20 Pekanbaru .. Lalu melanjutkan sekolah SMK Telkom kota Pekanbaru. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan dan lulus dengan jalur Ujian Masuk Jalur Mandiri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada tahun 2016 hingga menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini ditahun 2020.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Lutvindo wijaya perkasa, yang bergerak dibidang kontruksi di Jl. S.M. Amin dan pabriknya terletak di Jl. Garuda Sakti Km.6 kecamatan Tampan, Pekanbaru Riau. dan mengikuti KKN di Desa Buruk Bakul Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau pada tahun 2019. Penulis juga pernah berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan akademik dan non-akademik seperti kegiatan di kampus, dan berorganisasi di luar kampus seperti pengabdian masyarakat dan lain sebagainnya.